



## **DISEGNO DI LEGGE**

**presentato dal Ministro per la pubblica amministrazione (BONGIORNO)**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 5 MARZO 2019**

Deleghe al Governo per il miglioramento della pubblica amministrazione

*Disegno di legge collegato alla manovra di finanza pubblica,  
ai sensi dell'articolo 126-bis del Regolamento*

## INDICE

Relazione .....	<i>Pag.</i>	3
Relazione tecnica .....	»	21
Analisi tecnico-normativa .....	»	25
Analisi di impatto della regolamentazione (AIR) .....	»	43
Disegno di legge .....	»	55

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge, recante « *Deleghe al Governo per il miglioramento della pubblica amministrazione* », si compone di otto articoli (di cui sei recanti il conferimento di deleghe al Governo, uno recante disposizioni finanziarie e uno recante la clausola di salvaguardia), accomunati dall'obiettivo di individuare soluzioni concrete per garantire l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, il miglioramento dell'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati dalle stesse.

L'obiettivo sotteso agli articoli da 1 a 6 è il rilancio dell'azione amministrativa, in primo luogo, mediante una riforma del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Al riguardo, l'intervento normativo concerne i vari aspetti in cui tale rapporto si articola: accesso al pubblico impiego e alla qualifica dirigenziale, procedure di mobilità, procedimenti di valutazione delle competenze e procedimenti disciplinari.

Una migliore organizzazione del lavoro pubblico non può prescindere, inoltre, dalla piena garanzia dell'autonomia del dirigente pubblico attuando una maggiore trasparenza delle procedure di conferimento, modifica o revoca degli incarichi dirigenziali.

L'articolo 7 contiene la clausola di invarianza finanziaria delle disposizioni introdotte dal presente disegno di legge, con la precisazione che qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi siano emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.

L'articolo 8, infine, riconosce le disposizioni della presente legge quali principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, stabilendo che le regioni a statuto ordinario si attengano ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti e che le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicarle compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

Il provvedimento è stato modificato con l'inserimento di alcune delle modifiche proposte dall'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI), dall'Unione delle province d'Italia (UPI) e dalle regioni in sede di Conferenza unificata.

Il presente disegno di legge si compone complessivamente di otto articoli, il cui contenuto è di seguito illustrato.

L'articolo 1 (« *Deleghe per la riforma del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* ») contiene deleghe al Governo - da esercitare con uno o più decreti legislativi da adottare entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge - per la riforma del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

La delega è funzionale al conseguimento di una duplice finalità: da un lato una finalità interna, consistente nel conseguimento dell'obiettivo di una migliore organizzazione del lavoro; dall'altro una finalità esterna, di perseguimento di un maggiore livello di qualità dei servizi resi a cittadini e imprese.

La delega, inoltre, è diretta a coordinare le disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, anche attraverso

l'elaborazione di testi unici. Lo scopo è quello di conseguire più alti livelli di produttività nel lavoro pubblico. In tal senso, il Governo potrà intervenire direttamente sul decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche », sul decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante « Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni », sul decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante « Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali », e su ogni altra disposizione in materia, con esclusione del personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Ai sensi del comma 2, i predetti decreti legislativi saranno adottati – secondo i principi e criteri direttivi fissati, per ogni materia, dagli articoli da 2 a 6, nonché in armonia con i principi sanciti dall'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, e con il quadro delle raccomandazioni del Consiglio d'Europa in materia di disabilità, su proposta del Ministro delegato per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata e previa acquisizione del parere del Consiglio di Stato che è reso nel termine di quarantacinque giorni decorso il quale il Governo potrà comunque procedere. Lo schema di ciascun decreto legislativo è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo può essere comunque adottato.

Il comma 3, infine, prevede la possibilità per il Governo di adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi, con la medesima procedura sopra descritta e nel rispetto dei principi e criteri direttivi, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.

Il comma 4 prevede l'applicabilità delle disposizioni della presente legge anche al personale dei comparti dell'istruzione, della ricerca e della sanità, in quanto compatibili e ferma la specificità dei rispettivi ordinamenti.

L'articolo 2 (« *Delega in materia di accesso al pubblico impiego* ») individua, al comma 1, le finalità che il Governo dovrà perseguire nell'esercizio della delega disciplinata, nei suoi caratteri generali, dal citato articolo 1. A tal riguardo, viene specificato che il Governo dovrà ridefinire, anche mediante la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure concorsuali, le modalità di accesso al pubblico impiego, compreso quello alla dirigenza di prima e seconda fascia.

Conseguentemente, al comma 2, vengono dettati i principi e i criteri direttivi sotto elencati:

a) prevedere, nel rispetto della normativa vigente, prove differenziate (teoriche e pratiche) in relazione alle professionalità da reclutare e orientate a selezionare i candidati migliori sulla base delle competenze possedute ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

b) riconoscere incentivi in favore delle regioni, delle province, delle città metropolitane, dei comuni, delle comunità montane, e loro consorzi e associazioni, nonché degli enti dagli stessi controllati, che decidano di procedere al reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali omogenee, tramite concorsi unici organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del

Consiglio dei ministri, secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinquies*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (accolta la modifica proposta da ANCI e UPI in sede di Conferenza unificata);

c) prevedere, in relazione alle procedure di reclutamento svolte secondo le modalità di cui alla lettera b), la possibilità di espletare, all'esito della ricognizione dei fabbisogni, oltreché su base regionale come già previsto dall'articolo 4, comma 3-*quinquies*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche concorsi su base territoriale per il reclutamento di personale destinato agli uffici aventi sede in una o più province, ancorché appartenenti a regioni differenti, ovvero in due o più comuni, ancorché appartenenti a province differenti, ferme restando le norme generali di partecipazione ai concorsi pubblici (accolta la modifica proposta da UPI in sede di Conferenza unificata);

d) prevedere lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali nonché di quelle finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo;

e) prevedere l'uso degli strumenti informatici anche ai fini dello svolgimento delle procedure selettive;

f) prevedere, per le procedure concorsuali svolte secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinquies*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che:

1) il loro espletamento avvenga senza il previo svolgimento delle procedure di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

2) il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri provveda all'adempimento di tutti gli obblighi amministrativi previsti dall'articolo 34-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

3) i componenti delle commissioni esaminatrici siano individuati esclusivamente tra i soggetti iscritti nell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, da istituire presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, articolato anche su base regionale e per aree tematiche omogenee e nel quale possono essere iscritti i soggetti, anche collocati in quiescenza da non più di quattro anni, in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza ed elevata professionalità (accolta la modifica proposta da ANCI e regioni in sede di Conferenza unificata);

g) rafforzare lo spirito di servizio dei dipendenti pubblici nello svolgimento delle relative funzioni.

L'articolo 3 («*Delega per favorire il merito e la premialità*») ha la specifica finalità di prevedere strumenti per assicurare il miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche e della qualità dei servizi erogati ai cittadini. Inoltre, la delega legislativa ha la volontà di incentivare il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rispetto al contributo prestato, anche in funzione del conferimento, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dell'individuazione di specifici sviluppi di carriera del personale dirigenziale e non.

Nell'esercizio della delega in parola, dovranno essere applicati i seguenti principi e criteri direttivi:

a) riformulazione dell'attuale disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle amministrazioni pubbliche, assicurando la riduzione degli oneri amministrativi, l'oggettività e la trasparenza dei procedimenti di valutazione, nonché il coinvolgimento dell'utenza, laddove esistente, e di soggetti esterni alle amministrazioni pubbliche. Inoltre, il legislatore delegato dovrà tenere conto anche di sistemi di valutazione differenziati ai fini delle progressioni di carriera e del riconoscimento della retribuzione accessoria;

b) nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001), previsione dello svolgimento di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente con le valutazioni migliori nell'ultimo triennio.

Non è stata recepita la proposta avanzata dalle regioni in sede di Conferenza unificata di inserire un'ulteriore lettera contenente la conferma delle previsioni di cui agli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, né la richiesta dell'ANCI di simile contenuto, poiché trattasi di previsioni che potranno essere successivamente inserite nei decreti legislativi attuativi.

Relativamente al principio e criterio direttivo di cui alla predetta lettera a), vengono specificate le modalità con le quali dovrà essere riformulata l'attuale disciplina in tema di misurazione e valutazione della *performance* delle amministrazioni pubbliche, prevedendo:

l'istituzione di un Sistema nazionale di valutazione della *performance* coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato anche all'individuazione e condivisione delle buone pratiche in materia di gestione del ciclo della *performance*;

il coinvolgimento di soggetti che, in qualità di utenti, sono in rapporto diretto con l'amministrazione;

l'utilizzazione di soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione, con funzioni di supporto, in possesso di un'effettiva competenza in materia di organizzazione amministrativa e di gestione delle risorse umane, in relazione ai diversi aspetti di elaborazione e valutazione nel conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione e del personale e di quelli connessi alla valutazione dell'efficienza dell'azione amministrativa e delle competenze del personale anche non dirigenziale;

l'obbligo, per ciascuna amministrazione, di fornire e comunque di rendere pienamente conoscibili tutte le informazioni occorrenti per procedere allo svolgimento delle attività di valutazione da parte dei soggetti estranei alla pubblica amministrazione;

la confrontabilità della *performance* organizzativa delle amministrazioni attraverso l'elaborazione di indicatori comuni, monitorati da sistemi omogenei di controllo di gestione, anche allo scopo di individuare le migliori pratiche e favorire la loro diffusione;

l'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali, il divieto di conferimento di incarichi, il divieto di procedere all'erogazione delle componenti del trattamento accessorio legate alla valutazione della *performance* individuale, nelle ipotesi di mancata ovvero non adeguata gestione del ciclo della stessa da parte delle amministrazioni pubbliche;

il divieto di erogare, in tutto o in parte, la retribuzione di risultato nelle ipotesi in cui il personale dirigenziale non applichi le disposizioni in materia di misurazione e valutazione della *performance*, anche in relazione all'obbligo di procedere ad un'adeguata differenziazione delle valutazioni;

il coordinamento con la disciplina sui controlli di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, assicurando la semplifica-



zione e la riduzione degli oneri amministrativi, nonché eliminando sovrapposizioni con la nuova disciplina in materia di valutazione;

la revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione, anche attraverso un diverso assetto delle attuali strutture tecniche permanenti.

Si precisa che:

1) non si è ritenuto di accogliere la proposta dell'ANCI e dell'UPI di eliminare la previsione relativa « *all'inibizione dell'esercizio della facoltà assunzionale* », dal momento che si tratta di una sanzione destinata ad essere applicata, in ossequio ai principi di proporzionalità e adeguatezza espressamente richiamati, nelle ipotesi di maggiori gravità (assenza totale o gravi mancanze nella gestione del ciclo della *performance*);

2) non è stata accolta la proposta dell'UPI di prevedere che i piccoli comuni possano avvalersi degli OIV (gli Organismi indipendenti di valutazione della *performance*) costituiti presso le province e le città metropolitane atteso che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, al comma 1, già prevede la possibilità di istituire OIV in forma associata. Inoltre, il comma 2-ter del medesimo articolo stabilisce che sia il Dipartimento della funzione pubblica a individuare i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni, sede nella quale si provvederà, pertanto, a risolvere la problematica.

L'articolo 4 (« *Delega per il riordino della disciplina della dirigenza* ») contiene una delega al Governo in materia di dirigenza pubblica.

La delega è finalizzata a migliorare la qualità della prestazione lavorativa del personale dirigenziale, ad incrementarne la produttività e migliorare l'immagine e l'efficienza della pubblica amministrazione.

Si segnala, in via preliminare, che non si è ritenuto di poter accogliere la proposta dell'ANCI relativa all'istituzione di un ruolo dei dirigenti degli enti locali in quanto la

modifica determinerebbe una sostanziale statalizzazione del solo personale dirigenziale degli enti locali, con esclusione del personale regionale e conseguente disallineamento e disomogeneità della disciplina.

Relativamente ai requisiti per l'accesso alla dirigenza (comma 2, lettera a)), viene previsto di rivederne i requisiti, assicurando la differenziazione in ragione della specificità e natura dell'incarico da conferire e l'adeguata valorizzazione della competenza, della capacità professionale anche di tipo organizzativo e, in caso di dipendenti pubblici, delle valutazioni conseguite.

Relativamente alle modalità di accesso alla dirigenza (comma 2, lettera b)), vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

- per l'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione statale (precisazione inserita in accoglimento di una specifica richiesta dell'ANCI in sede di Conferenza unificata), svolgimento di concorsi pubblici esclusivamente da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, prevedendo l'equivalenza dei requisiti per la partecipazione in capo ai dipendenti pubblici e ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione, nonché svolgimento di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente che abbia conseguito le valutazioni migliori nell'ultimo triennio, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno;

- per l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione, svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, per una quota dei posti non superiore al 50 per cento di quelli che si rendono disponibili nell'arco di un triennio a seguito di cessazione dal servizio e differenziata in base alle dimensioni di ciascuna amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservati ai dirigenti di seconda fascia, anche non appartenenti ai ruoli delle ammi-

nistrazioni interessate, e finalizzati all'accertamento in concreto del possesso delle competenze e delle capacità professionali, anche di tipo organizzativo, richieste in considerazione della complessità del posto di funzione da ricoprire;

- per i dirigenti scolastici, la semplificazione delle vigenti disposizioni in materia di reclutamento mediante la trasformazione in concorso del corso-concorso selettivo di formazione, attualmente previsto all'articolo 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, salvaguardando, comunque, la qualità della formazione iniziale; tale previsione è motivata dal fatto che l'articolo 10 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, già prevede tale semplificazione, con riferimento al concorso per dirigente scolastico bandito nell'anno 2017.

Relativamente al conferimento, alla conferma e alla revoca degli incarichi dirigenziali (comma 2, lettera c)), vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

1) ridefinire i criteri, nel rispetto dei principi di trasparenza, di rotazione, di parità di genere e di valorizzazione del merito, favorendo lo scambio di esperienze e la crescita professionale del dirigente;

2) individuare i requisiti indispensabili per il conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale ai dirigenti di seconda fascia (valorizzando la capacità professionale e i risultati conseguiti nell'ambito degli incarichi già espletati);

3) prevedere la possibilità di rinnovare, per una sola volta, l'incarico a condizione che sussistano determinati presupposti (alta specializzazione dei compiti dell'ufficio da ricoprire, l'elevata competenza professionale dell'interessato, il livello significativo dei risultati conseguiti dall'interessato nell'espletamento dell'incarico);

4) prevedere l'aumento delle quote percentuali di dotazione organica, nel limite massimo del 30 per cento, con possibilità di

modulare il suddetto limite in relazione al numero dei posti dirigenziali previsti nei ruoli delle singole amministrazioni, entro cui, in base alle vigenti disposizioni, è possibile il conferimento degli incarichi ai dirigenti appartenenti ai ruoli di altre amministrazioni pubbliche e semplificare le relative procedure, eventualmente anche eliminando l'obbligo del rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza;

5) ferme le previsioni di cui all'articolo 110 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, precisare che la durata degli incarichi ivi disciplinati non può in ogni caso superare la durata del mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica (modifica inserita in accoglimento della proposta formulata dall'ANCI in sede di Conferenza unificata);

6) modificare la disciplina in materia di conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione, assicurandone l'omogeneità nei vari settori anche relativamente alle quote percentuali di dotazione organica, nel rispetto del principio dell'adeguata valorizzazione delle professionalità interne e della conferibilità degli incarichi soltanto laddove non sia possibile rinvenire le occorrenti competenze all'interno dell'amministrazione;

7) implementare la banca dati della dirigenza statale, in modo da consentire, tra l'altro, la consultazione e l'aggiornamento del *curriculum vitae* del dirigente, l'individuazione dell'incarico attualmente ricoperto, nonché la pubblicazione degli avvisi relativi al conferimento degli incarichi dirigenziali.

Relativamente alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo dei dirigenti (comma 2, lettera d)), il disegno di legge prevede i seguenti criteri e principi direttivi:

1) conferma del principio di separazione tra vertice politico e amministrativo, circoscrivendo, al fine di evitare possibili incertezze applicative, i rispettivi ambiti deci-



sionali per quanto concerne l'attività amministrativa e la gestione delle risorse;

2) conferma delle previsioni di cui al decreto legislativo n. 165 del 2001 relativamente alle qualifiche e alle attribuzioni degli uffici dirigenziali, nonché dell'istituzione di ruoli dirigenziali presso ciascuna amministrazione;

3) conferma dell'obbligo dei dirigenti di adeguare la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane, anche mediante la presenza quotidiana nella sede di lavoro;

4) determinazione della retribuzione del personale con qualifica dirigenziale nel rispetto del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico riconosciuto e differenziando i trattamenti accessori massimi secondo principi di contenimento della spesa, di uniformità, di perequazione e di proporzionalità rispetto al livello di responsabilità attribuito con l'incarico e dei risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione.

Relativamente alla responsabilità disciplinare e dirigenziale (comma 2, lettera e)), il disegno di legge prevede:

l'elaborazione di un codice di condotta, anche mediante la ricognizione e il coordinamento di tutte le disposizioni in materia, recante la chiara e dettagliata indicazione delle ipotesi di responsabilità disciplinare, dell'entità e della natura della sanzione irrogabile;

l'aggiornamento della disciplina delle modalità di accertamento della responsabilità dirigenziale, provvedendo alla specifica individuazione delle ipotesi di responsabilità dirigenziale, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, e delle relative conseguenze, nonché al coordinamento della stessa con le ipotesi di responsabilità disciplinare;

nei casi di omessa verifica dell'effettiva presenza in servizio del personale assegnato, di scarsa produttività o di inefficiente organizzazione delle risorse a disposizione, la qualificazione di dette condotte come rilevanti sia ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare, sia ai fini di quella dirigenziale.

L'articolo 5 (« *Delega in materia di mobilità del personale pubblico ed incarichi ad essi conferibili* ») contiene una delega al Governo finalizzata a razionalizzare la disciplina della mobilità dei dipendenti pubblici, nonché la tipologia degli incarichi ad essi conferibili.

Nell'esercizio della delega, il Governo dovrà attenersi, preliminarmente, a criteri e principi di semplificazione e omogeneizzazione delle procedure di mobilità volontaria anche attraverso l'eventuale eliminazione del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza. Tale previsione, nonostante la proposta di espunzione formulata dalle regioni, è stata mantenuta poiché rappresenta un importante strumento di semplificazione e velocizzazione della procedura di mobilità ed assicura, al contempo, la pubblicità e la trasparenza della suddetta procedura (anche mediante la previsione dell'obbligo di pubblicazione nel sito istituzionale dell'amministrazione e di quello del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri).

Inoltre, nell'ambito delle procedure di mobilità, viene previsto come principio di delega che, a parità di merito, debba attribuirsi un titolo di preferenza a favore dei soggetti beneficiari delle agevolazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, o da altre disposizioni a tutela dei lavoratori con disabilità, al *caregiver* familiare di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché ai dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni. Per il personale in disponibilità, viene prevista come principio di delega la definitiva risoluzione

del rapporto di lavoro in caso di mancata accettazione di due proposte di ricollocazione formulate nell'ambito del termine di ventiquattro mesi previsti dall'articolo 33, comma 8, del decreto legislativo n.165 del 2001.

Inoltre, stante l'attuale formulazione del comma 6 dell'articolo 34 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, «nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco», viene precisato che il divieto ivi previsto non si applica al conferimento di incarichi di cui all'articolo 19, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

La disposizione prevede, come principio di delega, anche l'aggiornamento e il coordinamento della disciplina in materia di incarichi conferibili ai dipendenti pubblici, con esclusione di quelli in regime di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 3 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, riducendo la tipologia di incarichi non soggetti ad autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e prevedendo limiti al numero degli incarichi autorizzabili in ciascun quinquennio differenziati sulla base della loro natura, della loro durata e dell'entità dell'eventuale compenso riconosciuto.

Infine, in accoglimento di una proposta emendativa formulata dalle regioni e dall'ANCI in sede di Conferenza unificata, viene prevista l'estensione a tutto il personale, anche di livello non dirigenziale, della disciplina recata dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con possibilità di rinnovare, per una sola volta, il periodo di aspettativa prevista dal comma 4 del medesimo articolo 23-bis in caso di at-

tività prestata presso un soggetto diverso da una pubblica amministrazione.

L'articolo 6 («*Delega in materia di contrattazione collettiva del pubblico impiego*») contiene una delega al Governo per la riforma del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

La delega è finalizzata a ridefinire gli ambiti di applicazione della legge, della contrattazione collettiva e di quella individuale, nel rapporto di lavoro del personale.

In particolare, nell'attuazione della delega, esercitata anche allo scopo di valorizzare il principio in base al quale i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione, il Governo interverrà specificando, nell'ambito delle materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva ai sensi del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, le ipotesi di derogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione collettiva ferma l'inderogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione individuale. Saranno, altresì, stabiliti criteri e limiti per la determinazione dei vincoli finanziari alla contrattazione collettiva, ridefinendo gli ambiti di intervento della contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Inoltre, sarà razionalizzata la disciplina dei procedimenti disciplinari anche attraverso l'individuazione di procedimenti semplificati per gli illeciti di minore gravità e sarà effettuata un'opera di coordinamento delle disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego anche attraverso l'elaborazione di testi unici.

All'uopo, si precisa che non è stata recepita la richiesta avanzata dall'ANCI in sede di Conferenza unificata di inserire una lettera f), recante la previsione dell'obbligo di provvedere al finanziamento degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva del comparto Funzioni locali mediante il trasferimento di risorse da parte dello Stato. Trattasi, infatti, di proposta che contrasta con la

previsione di cui all'articolo 48, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e con il principio dell'autonomia amministrativa degli enti regionali e locali.

L'articolo 7 (« *Disposizioni finanziarie* ») detta disposizioni in materia finanziaria prevedendo che gli interventi di cui al presente disegno di legge avvengano ad invarianza di oneri a carico della finanza pubblica (comma 1). Nel caso in cui gli interventi legislativi determinino nuovi o maggiori oneri privi di compensazione al proprio interno, è stabilito che i medesimi decreti legislativi siano emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti che stanziavano le risorse finanziarie occorrenti (comma 2).

L'articolo 8 (« *Clausola di salvaguardia* ») prevede che le disposizioni della legge costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione e le regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti (il comma 1 è stato inserito in accoglimento della richiesta formulata dalle regioni e dall'ANCI e dall'UPI in sede di Conferenza unificata).

Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono ad applicare le disposizioni della legge compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

Si allega alla presente relazione il parere della Conferenza unificata sullo schema del disegno di legge.



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA UNIFICATA

Parere, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di disegno di legge recante: "Deleghe al Governo per il miglioramento della P.A."  
Repertorio atti n. *110* del 17 gennaio 2019

LA CONFERENZA UNIFICATA

Nella odierna seduta del 17 gennaio 2019:

**VISTO** l'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 il quale ha disposto che il Presidente del Consiglio dei Ministri può sottoporre a questa Conferenza, anche su richiesta delle autonomie regionali e locali, ogni altro oggetto di preminente interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane;

**VISTA** la nota n. 0011603 del 27 dicembre 2018, con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi ha trasmesso lo schema di disegno di legge recante: "Deleghe al Governo per il miglioramento della P.A.", approvato, in esame preliminare, dal Consiglio dei Ministri nella riunione del 21 dicembre 2018, ai fini dell'espressione del parere da parte di questa Conferenza;

**CONSIDERATO** che detto provvedimento è stato trasmesso, con nota n. 0018358 del 27 dicembre 2018, alle Regioni ed agli Enti locali;

**CONSIDERATO** che, al fine dell'esame di detto provvedimento, è stata convocata una riunione, a livello tecnico, tenutasi il 16 gennaio 2019 nel corso della quale i rappresentanti delle Regioni hanno illustrato alcune proposte di modifica concernenti gli articoli 2, 3, 5 e 8; in particolare, all'articolo 2, comma 2, lettera "F", limitare alle sole amministrazioni statali l'obbligo di iscrizione all'albo nazionale delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici, all'articolo 3, comma 2, inserire una lettera c) del seguente tenore: "c) confermare le previsioni degli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"; all'articolo 5, estensione della mobilità per il personale, anche non dirigenziale, tra il settore pubblico verso il settore privato; all'articolo 8, una integrazione relativa ad una clausola di salvaguardia per le Regioni a Statuto ordinario;

**CONSIDERATO** che i rappresentanti dell'ANCI e dell'UPI, nell'evidenziare la necessità di prevedere clausole di salvaguardia dell'autonomia organizzativa per gli Enti locali, hanno illustrato talune proposte emendative. In particolare, all'articolo 2, comma 2, lettera "b": non estendere l'obbligo del concorso unico agli enti territoriali; all'articolo 3, salvaguardare l'autonomia degli Enti territoriali nella scelta dei percorsi incentivanti, sopprimendo la previsione di sanzioni come l'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali nelle ipotesi di mancata ovvero non adeguata gestione del ciclo della performance; all'articolo 4, previsione di disposizioni volte alla riforma anche della dirigenza negli Enti locali con l'istituzione di un ruolo unico dei dirigenti locali gestito da un Comitato paritetico composto dal Dipartimento della funzione pubblica, dal Ministero dell'interno, dall'ANCI e dall'UPI; all'articolo 5, valutazione sulla opportunità della previsione di soppressione del rilascio del nulla osta dell'amministrazione di appartenenza nelle procedure di mobilità; all'articolo 6, previsione di disposizioni volte al superamento dei limiti delle norme sui tetti di spesa alla contrattazione decentrata previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 (concernente il trattamento accessorio e sperimentazione);

*AP*





*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA UNIFICATA

**CONSIDERATO** che i rappresentanti del Ministro per la pubblica amministrazione hanno preso atto delle proposte presentate ritenendole in larga parte meritevoli di accoglimento, riservandosi, invece, un esame più approfondito, anche dal punto di vista politico, per quanto concerne la richiesta relativa alla esclusione delle Regioni e degli Enti locali dal concorso unico per l'accesso alla dirigenza, alla soppressione della inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali nelle ipotesi di mancata ovvero non adeguata gestione del ciclo della performance da parte delle Pubbliche amministrazioni ed alla previsione della istituzione di uno specifico ruolo unico dei dirigenti degli Enti locali;

**CONSIDERATO** che, nel corso dell'odierna seduta di questa Conferenza:

- le Regioni hanno espresso parere favorevole condizionato all'accoglimento delle proposte emendative contenute in un documento che è stato consegnato (All.A), richiamando l'attenzione sulla necessità di una attenta riflessione per quanto riguarda la previsione del concorso unico per gli Enti locali;
- l'ANCI ha consegnato un documento (All.B) in cui esprime parere favorevole salvo l'accoglimento delle proposte emendative ivi contenute, evidenziando in particolare la necessità che sia tutelata l'autonomia organizzativa degli Enti locali e che si renda facoltativo per i Comuni il ricorso al concorso unico per l'accesso alla dirigenza;
- l'UPI ha espresso un parere favorevole salvo l'accoglimento delle proposte emendative contenute nel documento già presentato in sede tecnica (All.C), ribadendo l'esigenza di salvaguardare l'autonomia organizzativa degli Enti locali e auspicando che si possa introdurre una riforma della dirigenza apicale con l'istituzione del ruolo unico dei dirigenti locali;

**CONSIDERATO** che l'ANCI e l'UPI hanno precisato che, ove non accolte le proposte presentate, il parere è negativo;

**CONSIDERATO** che il Governo ha preso atto del parere negativo dell'ANCI e dell'UPI;

**ESPRIME PARERE**

ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 sullo schema di disegno di legge recante: "Deleghe al Governo per il miglioramento della P.A", trasmesso con nota n. 0011603 del 27 dicembre 2018, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, nei termini di cui in premessa e degli allegati documenti che costituiscono parte integrante del presente atto.

Il Segretario  
Cons. Eugenio Galozzi



Il Presidente  
Sen. Erika Stefani

40.



CONFERENZA DELLE REGIONI  
E DELLE PROVINCE AUTONOME

19/3/CU01/C1

17/01/2019  
C. C. C.

ALL. Δ



**POSIZIONE SULLO SCHEMA DI DISEGNO DI LEGGE RECANTE: "DELEGHE AL GOVERNO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"**

Parere, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281

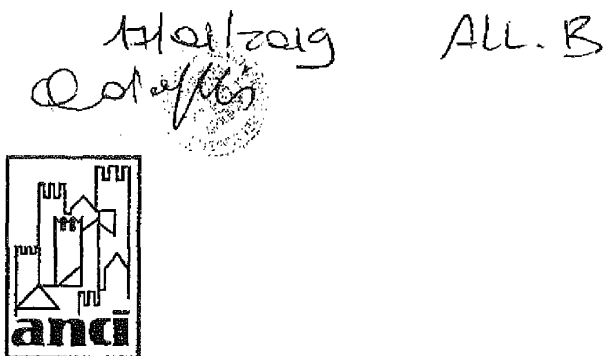
*Punto 1) O.d.g. Conferenza Unificata*

La Conferenza delle Regioni e delle Province autonome esprime parere favorevole sullo schema di disegno di legge in oggetto, condizionato all'accoglimento delle seguenti richieste emendative:

- all'articolo 2, comma 2, lettera f) eliminare la parola "tutte" e dopo le parole "le procedure concorsuali" aggiungere le parole "previste dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 maggio 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125";
- all'articolo 3 comma 2 aggiungere la lettera "c) confermare le previsioni degli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150";
- all'articolo 5, comma 1 dopo le parole "tra le varie amministrazioni" aggiungere "ovvero tra pubblico e privato". Al comma 2 aggiungere la lettera "f) estendere l'applicazione di quanto disposto dall'articolo 23 bis del decreto legislativo 165 del 2001 a tutto il personale della pubblica amministrazione compreso il personale del comparto, con la previsione del rinnovo dell'aspettativa prevista dal comma 4";
- all'articolo 8 aggiungere il comma "2 le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. Per l'attuazione delle norme contenute nell'articolo 3, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza Unificata".

Roma, 17 gennaio 2019





## Schema di disegno di legge recante "Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione"

### Osservazioni

#### Premessa

Lo schema di legge delega interviene su alcuni rilevanti ambiti:

1. Accesso all'impiego pubblico;
2. Valutazione del personale;
3. Disciplina della dirigenza;
4. Mobilità del personale e disciplina degli incarichi;
5. Ridefinizione dei rapporti tra contratto collettivo e legge.

L'ANCI condivide l'esigenza di un riordino della pubblica amministrazione per il suo efficientamento, e intende formulare alcune proposte migliorative sul testo dello schema di legge delega finalizzate a valorizzare alcune specificità del comparto degli Enti locali e a risolvere alcune problematiche.

In particolare si ritiene necessario introdurre uno specifico punto di delega in materia di riordino della dirigenza, che introduca la figura del dirigente apicale e il ruolo della dirigenza locale.

Inoltre, in materia di accesso all'impiego, sia per la dirigenza che per il personale di comparto, si ritiene necessario correggere il disegno di legge delega per rendere facoltativa l'adesione al concorso unico centralizzato in nome della riconosciuta autonomia organizzativa degli enti locali, tutelata dall'articolo 117 comma 6 della Costituzione che attribuisce "potestà regolamentare a Comuni, Province e Città Metropolitane in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle loro funzioni, tra cui appunto la selezione ed il reclutamento del personale". Su questo punto numerose sono le sentenze della Corte Costituzionale (ex multis sent. n. 417/2005; n. 449/2005; n. 88/2006; n. 169/2007; n. 218/2015; n. 272/2015).

#### Proposte di emendamenti ANCI

##### Articolo 2 - Accesso al pubblico impiego

Art. 2, comma 2.:

- eliminare la lett. b);
- adeguare conseguentemente la lett. c), prevedendone l'applicazione a tutti gli Enti territoriali, inclusi Comuni, Unioni di Comuni e Città metropolitane.
- alla lett. f), dopo le parole "per tutte le procedure concorsuali" le seguenti: "di cui all'art. 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, alla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

#### **Articolo 3 – Merito e premialità**

Art. 3, comma 2, lett. a), dopo la parola "ridefinire" aggiungere le seguenti: "fermo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"

Art. 3, comma 2, lett. a), n. 6), eliminare le parole "dell'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali".

#### **Articolo 4 - Riordino della disciplina della dirigenza**

Art. 4, comma 2, lett. b), n. 1), dopo le parole "presso ciascuna amministrazione" aggiungere la parola "statale".

Art. 4, comma 2, aggiungere il seguente principio di delega:

"f) al fine di garantire una semplificazione, razionalizzazione e riduzione dei costi delle strutture amministrative, istituzione, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, del ruolo dei dirigenti degli enti locali; previsione della figura del dirigente apicale degli Enti locali; attribuzione della gestione del ruolo unico ad un comitato paritetico composto dal Dipartimento della Funzione pubblica, dall'ANCI e dall'UPI".

Articolo 4 comma 2 lettera c) n. 5), inserire le seguenti parole: "ferme le previsioni ordinamentali di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, precisando che la durata degli incarichi ivi disciplinati non può in ogni caso superare la durata del mandato del sindaco;".

In subordine eliminare le parole da "laddove" ad "amministrazione".

#### **Articolo 5 – mobilità del personale ed incarichi conferibili**

Art. 5, comma 2, aggiungere la seguente lettera:

"f) con riferimento alla mobilità della dirigenza: semplificazione e ampliamento delle ipotesi di mobilità tra le amministrazioni pubbliche e con il settore privato, anche attraverso l'ampliamento del periodo di aspettativa fruibile dai dirigenti pubblici per incarichi dirigenziali nel settore privato.

#### **Articolo 6 – Contrattazione collettiva nel pubblico impiego**

Art. 6, comma 2, aggiungere la seguente lettera:

"f) prevedere che gli oneri per i rinnovi contrattuali del comparto delle funzioni locali siano coperti con corrispondente trasferimento permanente di risorse da parte dell'amministrazione statale".

#### **Articolo 8 – Norme di salvaguardia**



Aggiungere il seguente comma: "2. Le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario e gli Enti locali si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. Per l'attuazione delle norme contenute nell'articolo 3, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di conferenza unificata".

A handwritten signature in black ink is positioned over a circular, textured stamp or seal. The signature is cursive and appears to be the name of an official. The stamp is partially obscured by the ink.

ALL. C



Nota

***DDL "Deleghe al Governo per il miglioramento della pubblica amministrazione"***

*Riunione tecnica*

*Conferenza unificata 16 gennaio 2019*

Il DDL di deleghe al Governo per il miglioramento della pubblica amministrazione è nato da un'iniziativa autonoma del Governo, senza che fossero preventivamente coinvolti gli enti territoriali.

All'articolo 1, in ogni caso, prevede espressamente l'intesa in Conferenza unificata sui decreti legislativi attuativi. Ma il percorso di elaborazione dei decreti attuativi deve prevedere un confronto preventivo tra il Governo e le Autonomie locali.

Prima di entrare nel merito del DDL occorre chiarire bene quali siano gli ambiti applicativi delle diverse deleghe e precisare i principi e i criteri direttivi da perseguire.

I contenuti delle deleghe previste nel DDL hanno un impatto rilevante sull'organizzazione delle autonomie territoriali. Occorre pertanto prevedere espressamente una clausola di salvaguardia che rimetta all'autonomia delle Regioni e degli enti locali l'attuazione dei principi previsti nel DDL attraverso l'adeguamento dei loro ordinamenti.

Si sottolineano i seguenti punti critici per modifiche espresse o chiarimenti.

- A. La delega dell'articolo 2 in materia di accesso al pubblico impiego prevede, al comma 2, lettera b) l'estensione agli enti locali l'obbligo di reclutare i dirigenti e le figure professionali omogenee attraverso il sistema del concorso unico RIPAM, di cui all'articolo 35, comma 5, del D. Lgs 165/01.
- Questa previsione rischia di ingessare le procedure di accesso per il sistema delle autonomie locali. Si propone di prevedere in alternativa che i concorsi unici tra enti locali si effettuino a livello provinciale o metropolitano, previa una verifica dei fabbisogni degli enti locali del territorio, attraverso un percorso incentivante.
  - Tale previsione dovrebbe coordinarsi anche con l'articolazione dell'Albo dei commissari a livello regionale per consentire alle Province e alle CM di poter attingere all'Albo senza aumentare i costi delle commissioni di concorso.
- B. La delega all'articolo 3 per favorire merito e premialità prevede un riordino degli organismi indipendenti di valutazione, nell'ambito della previsione di un sistema nazionale di valutazione delle performance.
- Occorre salvaguardare l'autonomia organizzativa degli enti territoriali nella definizione dei loro sistemi di valutazione.
  - Occorre eliminare la sanzione "dell'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali" al punto 6) e privilegiare un sistema sanzionatorio che intervenga sugli incarichi e sul trattamento accessorio.

- Sarebbe opportuno prevedere al punto 9) che i piccoli comuni (almeno quelli con popolazione inferiore ai 5000 abitanti) si avvalgano degli OIV costituiti presso le Province e le Città metropolitane, secondo le indicazioni delle assemblee dei sindaci e delle Conferenze metropolitane.
- C. Per la delega all'articolo 4 per il riordino della disciplina della dirigenza occorre chiarire se riguarda, oltre che lo Stato, anche le istituzioni territoriali. In questo caso, occorre chiarire bene quali sono i punti di interesse per tutte le pubbliche amministrazioni.
- D. Occorre chiarire se i punti di delega sulla dirigenza locale riguardino anche i segretari comunali e provinciali. Sarebbe auspicabile prevedere dei principi e criteri direttivi per introdurre una riforma della dirigenza apicale negli enti locali (Comuni, Province e Città metropolitane) con un ruolo unico dei dirigenti locali gestito da un Comitato paritetico composto da Dipartimento Funzione Pubblica, Ministero dell'Interno, ANCI e UPI.
- E. Nella delega all'articolo 5 in materia di mobilità occorre eliminare il principio dell'esclusione del nulla osta, poiché altrimenti si metterebbero in difficoltà le pubbliche amministrazioni.
- F. La delega all'articolo 6 in materia di contrattazione può rappresentare l'occasione per superare le contraddizioni e i limiti delle norme sui tetti alla contrattazione decentrata di cui all'articolo 23, comma 2, del D Lgs. 75/17, che sono stati rilevati nell'avvio della nuova stagione contrattuale sul pubblico impiego.



## RELAZIONE TECNICA

Il presente disegno di legge, recante “*Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione*” si compone di 8 articoli il cui contenuto, relativamente agli aspetti economico-finanziari, si va a illustrare.

\*\*\*\*\*

L'**articolo 1**, recante “*Delega per la riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, prevede interventi volti a razionalizzare il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. La disposizione, avendo carattere ordinamentale, non determina nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Inoltre, dall’attuazione delle deleghe in esame deriveranno risparmi per la finanza pubblica allo stato non quantificabili e che verranno accertati a consuntivo.

L'**articolo 2**, recante “*Delega in materia di accesso al pubblico impiego*”, ridefinisce, anche mediante la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure concorsuali, le modalità di accesso al pubblico impiego, compreso quello alla dirigenza di prima e seconda fascia.

Al comma 2, lettera b), si prevedono incentivi in favore degli enti territoriali che aderiscono volontariamente al sistema di reclutamento centralizzato. Si tratta di incentivi di natura non economica - privi di effetti finanziari negativi per il bilancio dello Stato e per i bilanci degli enti e quindi per la finanza pubblica - volti a snellire e semplificare le procedure concorsuali e, più in generale, quelle assunzionali, di cui potranno beneficiare in particolare gli enti territoriali di minori dimensioni. In sede di esercizio della delega verranno definiti i suddetti incentivi da riconoscersi agli enti territoriali.

Le lettere d), e) ed f) riguardano le procedure concorsuali e prevedono:

- lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali nonché quelle finalizzate all’accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l’attitudine al lavoro di gruppo (lettera d);
- l’uso degli strumenti informatici anche ai fini dello svolgimento delle procedure selettive (lettera e);
- per tutte le procedure concorsuali svolte secondo le modalità previste dall’articolo 4, comma 3-*quinquies*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall’articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che: il loro espletamento avvenga senza il previo svolgimento delle procedure di cui all’articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri provveda all’adempimento di tutti gli obblighi amministrativi previsti dall’articolo 34-*bis* del decreto legislativo 30 marzo



2001, n. 165; i componenti delle commissioni esaminatrici siano individuati esclusivamente tra i soggetti iscritti nell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, da istituire presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, articolato anche su base regionale e per aree tematiche omogenee e nel quale possono essere iscritti i soggetti, anche collocati in quiescenza da non più di quattro anni, in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza ed elevata professionalità (lettera f).

Trattasi di previsioni che hanno carattere ordinamentale e non determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Infatti, gli oneri derivanti dall'impiego degli strumenti informatici, così come dalle verifiche psico-attitudinali e da quelle finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo, potranno trovare copertura finanziaria negli stanziamenti che ciascuna Amministrazione già destina allo svolgimento dei concorsi pubblici.

Per quanto concerne l'adempimento agli obblighi amministrativi previsti dall'articolo 34-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e la costituzione dell'Albo dei commissari, si rappresenta che il Dipartimento della funzione pubblica provvederà a detti obblighi, così come all'istituzione e gestione dell'Albo nell'ambito delle risorse umane e finanziarie disponibili, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 3, recante "*Delega per favorire il merito e la premialità*", prevede strumenti per il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici, rispetto al contributo prestato per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa e di miglioramento della qualità dei servizi.

In particolare, con specifico riguardo alla prevista istituzione di un Sistema nazionale della valutazione, si precisa che detta previsione si limita a positivizzare le attività di indirizzo e coordinamento già svolte dal Dipartimento della funzione pubblica nei confronti delle amministrazioni ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105. Attualmente, le funzioni di promozione e coordinamento ivi disciplinate sono esercitate da una struttura dirigenziale di livello generale incardinata nel Dipartimento ai sensi del DM 17 novembre 2015, denominata Ufficio per la valutazione della *performance*, che assicurerà il funzionamento del predetto Sistema con le risorse attuali e senza nuovi oneri per la finanza pubblica.

Per quanto concerne il coinvolgimento di soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione nel processo di definizione degli obiettivi, nella fase di accertamento della loro realizzazione e nella fase di valutazione, si osserva che gli eventuali oneri derivanti dai contratti all'uopo stipulati,



dovranno essere sostenuti mediante l'utilizzo delle risorse a legislazione vigente che ciascuna Amministrazione già destina agli organismi indipendenti di valutazione.

L'articolo 4, recante "*Delega per il riordino della disciplina della dirigenza*", è finalizzato a rivedere la disciplina relativa all'accesso alla dirigenza, al rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, incentivando la qualità della prestazione lavorativa dei dirigenti. Al riguardo, si precisa che la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale sarà determinata nel rispetto dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, in particolare, del comma 1-ter del citato articolo. La disposizione verrà attuata nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 5, recante "*Delega in materia di mobilità del personale pubblico ed incarichi ad essi conferibili*", è finalizzato a modificare, semplificandola, la disciplina della mobilità del personale pubblico, nonché quella relativa alla tipologia di incarichi ad essi conferibili. La disposizione verrà attuata nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 6, recante "*Delega in materia di contrattazione collettiva del pubblico impiego*", ridefinisce, nell'ambito delle materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le ipotesi di derogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione collettiva ferma l'inderogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione individuale, valorizzando il principio per cui i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione.

Al fine di evitare che l'esercizio della delega possa in concreto determinare profili di onerosità non quantificabili e, pertanto, privi di copertura, con riferimento alle disposizioni aventi riflessi diretti o indiretti sul trattamento economico, è stato chiarito, al comma 2, lettera b), che la definizione dei criteri e limiti per la determinazione dei vincoli finanziari alla contrattazione collettiva sarà effettuata nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. La disposizione non determina nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 7 contiene la clausola di invarianza finanziaria delle disposizioni introdotte dal presente disegno di legge. Viene inoltre previsto, in conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, che, qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi siano emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

L'articolo 8 stabilisce che le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione e le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse



tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. Inoltre, viene previsto che le Regioni a Statuto speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicare le disposizioni del disegno di legge compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione. La disposizione, avendo carattere ordinamentale, non determina nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

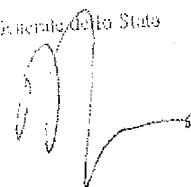
La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli  
articoli 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, della legge 31 dicembre 2000 n. 190 ha  
avuto esito

POSITIVO

NEGATIVO

25 FEB 2019

Il Regioniere Generale dello Stato



**PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO*****1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.***

Il disegno di legge, recante "Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione", si compone di 8 articoli (di cui sei finalizzati al conferimento di deleghe al Governo, uno recante disposizioni finanziarie e uno recante la clausola di salvaguardia), accomunati dall'obiettivo di individuare soluzioni concrete per garantire l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, il miglioramento dell'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati dalle stesse.

L'obiettivo sotteso agli articoli da 1 a 6 è il rilancio dell'azione amministrativa, in primo luogo, mediante una riforma del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Al riguardo, l'intervento normativo concerne i vari aspetti in cui tale rapporto si articola: accesso al pubblico impiego e alla qualifica dirigenziale, procedure di mobilità, procedimenti di valutazione delle competenze e procedimenti disciplinari.

Una migliore organizzazione del lavoro pubblico non può prescindere, inoltre, dalla piena garanzia dell'autonomia del dirigente pubblico attuando una maggiore trasparenza delle procedure di conferimento, modifica o revoca degli incarichi dirigenziali.

L'articolo 7 contiene la clausola di invarianza finanziaria delle disposizioni introdotte dal presente disegno di legge, con la precisazione che qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi siano emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

L'articolo 8, infine, riconosce le disposizioni della presente legge quali principi fondamentali *ex* articolo 117 della Costituzione, stabilendo che le Regioni a statuto

ordinario si attengano ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti e che le Regioni a Statuto Speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicarle compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

\*\*\*\*\*

Il disegno di legge in esame è conforme al Contratto per il governo del cambiamento e, in particolare, con i principi declinati nel paragrafo 20, “Riforme istituzionali, autonomia e democrazia diretta”, in cui si legge infatti che:

- a) “è [...] necessario verificare lo stato di attuazione delle singole disposizioni e la relativa efficacia anche con un bilancio dei risultati concreti della loro attuazione” [...];
- b) “è inoltre essenziale introdurre un efficace sistema di valutazione delle performances della pubblica amministrazione nel suo complesso, del personale e della dirigenza pubblica, anche attraverso il coinvolgimento dell’utenza”.

## 2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

Di seguito sono analizzate le disposizioni attualmente vigenti nelle materie su cui incide il disegno di legge in esame.

Con riferimento all’**articolo 1** del disegno di legge, si segnala che la disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è contenuta nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali.”.

In riferimento all’**articolo 2**, si segnala l’articolo 2 del d.P.R. 19 aprile 2001, n. 53, ai sensi del quale “1. I dipendenti delle amministrazioni dello Stato di cui all’articolo 1, prestano giuramento al momento della assunzione in servizio, davanti al capo dell’ufficio, o ad un suo delegato, secondo la formula seguente: «Giuro di essere fedele alla Repubblica, di osservare lealmente la Costituzione e le leggi dello Stato, di adempiere ai doveri del mio ufficio nell’interesse dell’Amministrazione per il pubblico bene».

2. Il rifiuto di prestare il giuramento importa la decadenza dall’impiego.

3. Il giuramento non si ripete nel caso di passaggio ad altro impiego.”.

Relativamente all’**articolo 3**, vedasi la citata disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165



Con riferimento all'articolo 4 del disegno di legge, si segnala che la disciplina relativa al personale con qualifica dirigenziale è contenuta nel decreto legislativo n. 165 del 2001. Relativamente alle modalità di accesso alla dirigenza, la disciplina attuale è contenuta agli articoli 23 e 35, dei quali si riporta il testo, che disciplinano, rispettivamente, il ruolo dei dirigenti e il rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno:

• Articolo 23 “1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale, nei limiti dei posti disponibili, ovvero nel momento in cui si verifica la prima disponibilità di posto utile, tenuto conto, quale criterio di precedenza ai fini del transito, della data di maturazione del requisito dei cinque anni e, a parità di data di maturazione, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale. 2. È assicurata la mobilità dei dirigenti, nei limiti dei posti disponibili, in base all'articolo 30 del presente decreto. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato.”;

• Articolo 35 “1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno; b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa. 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di

espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59; e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso. 3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando. 3-ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche. 4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici. 4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica

anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36. 5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA. 5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 30 ottobre 2013, n. 125. 5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute. 5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. 5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato. 6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1 febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni. 7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.”

La disciplina in merito al conferimento, alla conferma e alla revoca degli incarichi dirigenziali è contenuta all'articolo 19, ai sensi del quale è previsto, tra l'altro, che “Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative

possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.

L'articolo prevede inoltre che gli incarichi dirigenziali possano essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità espressamente indicati dalla normativa in materia e che tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, siano conferiti secondo le disposizioni dell'articolo stesso.

Relativamente alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento economico, si segnala che la stessa è contenuta nei seguenti articoli del decreto legislativo 165/2001:

• articolo 15 “1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce dei ruoli di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6. 2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento. 3. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore. 4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale. 5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti, per il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei Conti, del Presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.”;

• articolo 16 “1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza; a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4; b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali; c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale; d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti; d-bis) adottano i provvedimenti previsti dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile

2006, n. 163, e successive modificazioni; e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21; f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103; g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza; h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro; i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti; l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo; l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno. 3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni. 4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico. 5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.”

• articolo 17 “1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali; b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate; c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali; d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia; d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4; e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri



uffici, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera *l-bis*; *e-bis*) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

*l-bis*. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del Codice civile.”;

• articolo 24 “1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. *l-bis*. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività. *l-ter*. I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma *l-bis*, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma *l-bis* non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. *l-quater*. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo. 2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione. 3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione

presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza. 4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216 nonché dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina. 5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993 e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334. 6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziati per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile. 7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti dei ruoli di cui all'articolo 23 o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti. 8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo. [9. *abrogato*].”

Relativamente alle vigenti disposizioni in materia di reclutamento dei dirigenti scolastici si riporta l'articolo 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165: “1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante corso-concorso selettivo di formazione bandito dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentito il Ministero dell'economia e delle finanze, per tutti i posti vacanti nel triennio, fermo restando il regime autorizzatorio in materia di assunzioni di cui all'articolo 39, comma 3-*bis*, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni. Al corso-concorso possono essere ammessi candidati in numero superiore a quello dei posti, secondo una percentuale massima del 20 per cento, determinata dal decreto di cui all'ultimo periodo del presente comma. Al concorso per l'accesso al corso-concorso può partecipare il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative statali in possesso del relativo diploma di laurea magistrale ovvero di laurea conseguita in base al previgente ordinamento, che abbia maturato un'anzianità complessiva nel ruolo di appartenenza di almeno cinque anni. E' previsto il pagamento di un contributo, da parte dei candidati, per le spese della procedura concorsuale. Il concorso può comprendere una prova preselettiva e comprende una o



più prove scritte, cui sono ammessi tutti coloro che superano l'eventuale preselezione, e una prova orale, a cui segue la valutazione dei titoli. Il corso-concorso si svolge in giorni e orari e con metodi didattici compatibili con l'attività didattica svolta dai partecipanti, con eventuale riduzione del loro carico didattico. Le spese di viaggio e alloggio sono a carico dei partecipanti. Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca sono definite le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali, la durata del corso e le forme di valutazione dei candidati ammessi al corso”.

La disciplina dei dirigenti scolastici, inoltre, è contenuta nell'articolo 25 del citato decreto legislativo 165/2001, ai sensi del quale “Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali è stata attribuita personalità giuridica ed autonomia (...). I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, (...), in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.”.

Relativamente alla responsabilità disciplinare e dirigenziale si segnala l'articolo 21 del decreto legislativo 165/2001 ai sensi del quale “1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo. *1-bis*. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento. [2. *abrogato*] 3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.”.

Viene inoltre previsto, all'articolo 22 del medesimo decreto legislativo, che i provvedimenti di cui sopra, siano adottati sentito il Comitato dei garanti, “i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del

Presidente del Consiglio dei ministri.”. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

Per quanto riguarda l'articolo 5 del disegno di legge, la disciplina in materia di mobilità del personale pubblico è contenuta nei seguenti articoli del decreto legislativo n. 165 del 2001:

- articolo 33 “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.
- 5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.
- 6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30. 7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità. 8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il

diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.”;

• articolo 34 “1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

3-bis. Gli elenchi di cui ai commi 2 e 3 sono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni competenti.

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8, il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8. Il personale ricollocato ai sensi del periodo precedente non ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, e mantiene il diritto di essere successivamente ricollocato nella propria originaria qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso le procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30. In sede di contrattazione collettiva con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative possono essere stabiliti criteri generali per l'applicazione delle disposizioni di cui al quinto e al sesto periodo.

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco. I dipendenti iscritti negli elenchi di cui al presente articolo possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle individuate ai sensi dell'articolo 34-*bis*, comma 5-*bis*. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23-*bis*. Durante il periodo in cui i dipendenti sono utilizzati con rapporto di lavoro a tempo determinato o in posizione di comando presso altre amministrazioni pubbliche o si avvalgono dell'articolo 23-*bis* il termine di cui all'articolo 33, comma 8, resta sospeso e l'onere retributivo è a carico dall'amministrazione o dell'ente che utilizza il dipendente. 7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo. 8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto.”;

• articolo 35 “1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. 2. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all' articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso. 3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2. 4. Le amministrazioni, decorsi due mesi dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del

comma 2. 5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni. 5-*bis*. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all' articolo 34, comma 2, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 1995, n. 273.”.

Per quanto riguarda la disciplina in materia di incarichi conferibili ai dipendenti pubblici, si riporta l'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, che si riferisce al personale in regime di diritto pubblico, che sarà escluso dalla riforma relativa agli incarichi conferibili: “1. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.

1-bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari, a tempo indeterminato o determinato, resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421”.

Infine, si segnala l'articolo 53 del citato decreto legislativo 165/20021 che contiene disposizioni in materia di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi ai dipendenti pubblici.

Relativamente all'**articolo 6**, si segnala che la disciplina in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione è contenuta nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

### 3) *Incidenza delle norme proposte sulle leggi e sui regolamenti vigenti.*

Il presente disegno di legge, prevedendo esclusivamente deleghe legislative, non ha un'incidenza diretta e immediata su leggi o regolamenti vigenti. Tuttavia, gli



interventi, una volta attuati, incideranno sulla normativa indicata al precedente punto 2).

**4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.***

Il disegno di legge è coerente con i principi costituzionali.

**5) *Analisi della compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.***

Il presente disegno di legge è stato predisposto nel rispetto della ripartizione delle competenze legislative, delineate dall'articolo 117 della Costituzione, fra Stato e Regioni e nel rispetto delle attribuzioni degli enti locali.

Si segnala, in particolare, che i decreti legislativi di cui all'articolo 1 (così come i relativi decreti integrativi e correttivi) saranno adottati su proposta del Ministro delegato per la pubblica amministrazione, previa intesa, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

**6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.***

Il presente provvedimento è compatibile con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

**7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.***

Non constano interventi di rilegificazione. Si segnala, peraltro, che il disegno di legge interviene in ambiti non suscettibili di regolazione attraverso fonti secondarie.

**8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.***

Non si segnalano disegni di legge di analoga portata presentati in Parlamento.

**9) *Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano giudizi di costituzionalità pendenti incidenti su aspetti specifici trattati dal disegno di legge in esame.

Le norme contenute nel presente provvedimento non appaiono in dissonanza con i principi della giurisprudenza costituzionale nella materia di riferimento.

**PARTE II. CONTESTO NORMATIVO DELL'UNIONE EUROPEA E INTERNAZIONALE**

**10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento dell'Unione europea.***

L'intervento risulta in linea con le norme in materia derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea.

**11) *Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano procedure di infrazione rilevanti ai fini degli interventi specifici in esame.

**12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.***

Le disposizioni del provvedimento non comportano problematiche di compatibilità con gli obblighi internazionali.

**13) *Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano indicazioni prevalenti della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea o giudizi pendenti davanti alla stessa.

**14) *Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano indicazioni prevalenti della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo o giudizi pendenti davanti alla stessa.

**15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione europea.***

Non risultano particolari indicazioni di linee prevalenti della regolamentazione in altri Stati membri dell'Unione europea rilevanti ai fini degli interventi specifici in esame.

**PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO**

**1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.***

Non vi sono nuove definizioni nel testo in esame.



**2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.***

Sono stati verificati i richiami esterni, facendo riferimento alla versione vigente degli stessi.

**3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti.***

Non si è fatto ricorso alla tecnica della novella legislativa.

**4) *Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.***

L'intervento normativo non comporta effetti abrogativi impliciti, né sono presenti abrogazioni espresse.

**5) *Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.***

Il disegno di legge non contiene norme aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

**6) *Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.***

Non risultano aperte deleghe legislative su punti oggetto degli interventi specifici in esame.

**7) *Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruità dei termini previsti per la loro adozione.***

Atteso che il disegno di legge contiene 6 articoli finalizzati al conferimento di deleghe al Governo, si indicano di seguito i decreti legislativi che saranno adottati in armonia con le deleghe contenute nel disegno di legge:

- delega per la riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (tale delega verrà declinata in decreti legislativi adottati nell'osservanza dei principi e dei criteri direttivi fissati dagli articoli da 2 a 6);

Si precisa, come peraltro già anticipato, che ogni delega legislativa prevede la possibilità di ricorrere a successivi decreti legislativi integrativi o correttivi entro un determinato periodo.

I termini previsti per l'adozione dei provvedimenti attuativi appaiono congrui.

**8) *Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica***

*apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione tecnica della sostenibilità dei relativi costi.*

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati i dati già disponibili presso le amministrazioni e gli enti interessati. Non appare necessario commissionare all'Istat apposite elaborazioni statistiche.

## ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

**SINTESI DELL'A.I.R. E PRINCIPALI CONCLUSIONI**

Il provvedimento completa il quadro normativo delineato con il disegno di legge recante “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo” (attualmente all’esame delle Commissioni parlamentari competenti A.S. 920 e A.C. 1433), collocandosi, funzionalmente anch’esso, nell’ambito degli obiettivi previsti dal Contratto di Governo<sup>1</sup> volti ad avviare una forte azione di riorganizzazione dell’Amministrazione dello Stato e a proseguire l’azione di rilancio dell’economia, di revisione della spesa pubblica, in un’ottica di eliminazione degli sprechi e di migliore riallocazione delle risorse disponibili.

Peraltro il disegno di legge in esame è conforme al Contratto per il Governo del cambiamento e, in particolare, ai principi declinati nel paragrafo 20, “Riforme istituzionali, autonomia e democrazia diretta”, in cui si legge infatti che:

- a) “... è [...] necessario verificare lo stato di attuazione delle singole disposizioni e la relativa efficacia anche con un bilancio dei risultati concreti della loro attuazione ...”;
- c) “... è inoltre essenziale introdurre un efficace sistema di valutazione delle performances della pubblica amministrazione nel suo complesso, del personale e della dirigenza pubblica, anche attraverso il coinvolgimento dell’utenza ...”.

\*\*\*\*\*

Il provvedimento nella sua versione definitiva si compone di 8 articoli. Di questo articolato, 6 articoli sono finalizzati al conferimento di deleghe al Governo, mentre uno reca disposizioni finanziarie e uno pone la clausola di salvaguardia. Tutti gli articoli che compongono il provvedimento sono accomunati dall’obiettivo, comune all’agenda del Ministero della PA, di

<sup>1</sup> Si veda il “Contratto per il Governo del Cambiamento, paragrafo 20  
[http://download.repubblica.it/pdf/2018/politica/contratto\\_governo.pdf](http://download.repubblica.it/pdf/2018/politica/contratto_governo.pdf)

individuare soluzioni concrete per garantire un aumento dell'efficienza nell'operato delle pubbliche amministrazioni a tutti i livelli di governo, nonché il miglioramento dell'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati dalle stesse amministrazioni.

L'obiettivo sotteso all'intervento è il rilancio dell'azione amministrativa, in primo luogo, mediante una riforma del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Al riguardo, l'intervento normativo concerne i vari aspetti in cui tale rapporto si articola: accesso al pubblico impiego e alla qualifica dirigenziale, procedure di mobilità, procedimenti di valutazione delle competenze e procedimenti disciplinari. Peraltro, una migliore organizzazione del lavoro pubblico non può prescindere, inoltre, dalla piena garanzia dell'autonomia del dirigente pubblico, attuando quindi una maggiore trasparenza delle procedure di conferimento, modifica o revoca degli incarichi dirigenziali.

#### **1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE**

Come detto, l'intervento normativo scaturisce dalla necessità di fornire al Governo uno strumento utile a proseguire l'opera di modernizzazione e di razionalizzazione della pubblica amministrazione, attraverso il miglioramento immediato dell'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati dalle stesse, attraverso l'ottimizzazione del sistema di reclutamento del personale pubblico e la migliore utilizzazione del personale di livello dirigenziale.

Per quanto attiene il tema della produttività del lavoro pubblico<sup>2</sup>, esso appare un fattore cruciale per l'efficienza della PA, affrontato più volte anche in chiave normativa negli ultimi 20 anni e quasi sempre in termini di contenimento delle risorse impiegate, appare comunque lontano da una soluzione operativa. L'evidenza mostra come il tema degli interventi di carattere strutturale per rilanciare la produttività del lavoro pubblico<sup>3</sup> sia l'argomento centrale con cui è necessario confrontarsi. Tale problema appare legato al sovradimensionamento del settore pubblico, come mostra il grafico sotto riportato.

<sup>2</sup> Sul tema della produttività come problema storico della PA si veda S. Cassese, "Troppi premi agli statali, manca il fattore produttività" in Corriere della Sera 3.1.2018

[https://www.corriere.it/economia/leconomia/18\\_gennaio\\_03/troppi-premi-statali-manca-fattore-produttivita-e7383ade-f060-11e7-b9c8-ca7b03c62ba9.shtml?refresh\\_ce-cp](https://www.corriere.it/economia/leconomia/18_gennaio_03/troppi-premi-statali-manca-fattore-produttivita-e7383ade-f060-11e7-b9c8-ca7b03c62ba9.shtml?refresh_ce-cp)

<sup>3</sup> Sul tema produttività del lavoro pubblico si veda <https://www.aranagenzia.it/araninforma/marzo-2013/164-focus/572-focus-3.html>.



Il provvedimento mira a superare quindi una serie di criticità, in linea con le evidenze sopra riportate e, di seguito, si segnalano quelle relative ai singoli articoli:

- **Articolo 1:** il contesto in cui si interviene è caratterizzato da una PA che risulta non pienamente efficiente, sia oggettivamente, in termini di produttività, sia soggettivamente, in relazione al gradimento da parte dell'utenza. Le ragioni derivano da una non ottimale organizzazione del lavoro pubblico e da una non piena efficienza dei servizi resi. L'indicatore principale di questa situazione è sicuramente la scarsa qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese. Destinatario diretto delle disposizioni è il Governo e, in particolare, il Ministro per la pubblica amministrazione. In generale, destinatari saranno tutte le pubbliche amministrazioni mentre i destinatari indiretti saranno i cittadini e le imprese. La tavola che segue dà conto dei termini che riguardano una possibile quantificazione dei destinatari diretti ("conto annuale" 2016 della Ragioneria generale dello Stato – impiegati pubblici).

Tabella 3.1 – Totale personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni

	Valori assoluti								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SCUOLA	1.137.619	1.129.863	1.074.772	1.043.284	1.015.589	1.013.171	1.027.863	1.038.606	1.085.082
IST. FORMAZ. ART. CO. MUS. LE	8.227	9.008	8.796	9.209	9.081	9.174	9.153	9.362	9.174
MINISTRI	184.369	183.414	179.318	174.427	167.541	163.232	161.401	157.808	153.149
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	2.709	2.425	2.344	2.521	2.438	2.347	2.272	2.209	2.128
AGENZIE FISCALI	55.656	55.238	54.405	53.674	54.468	53.412	52.529	52.570	51.228
AZIENDE AUTONOME	1.330								
VIGILI DEL FUOCO	31.535	31.982	31.695	31.586	32.608	31.732	32.231	33.139	33.572
CORPI DI POLIZIA	333.452	330.816	328.786	324.071	324.086	320.404	316.717	313.987	312.205
FORZE ARMATE	191.825	191.940	196.802	194.608	193.328	187.324	185.325	187.388	181.523
MAGISTRATURA	10.279	10.410	10.486	10.195	10.136	10.308	10.425	10.588	10.270
CARRIERA DIPLOMATICA	970	935	919	909	919	923	910	933	917
CARRIERA PREZIETTIVA	1.510	1.478	1.415	1.403	1.356	1.315	1.277	1.232	1.197
CARRIERA PENITENZIARIA	494	473	456	432	397	370	356	349	335
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	58.608	56.235	53.888	52.144	50.283	48.625	46.963	45.737	43.341
ENTI DI RICERCA	15.848	17.421	18.186	18.111	20.864	21.078	20.909	20.809	20.570
UNIVERSITA'	116.577	119.869	115.912	111.004	108.501	105.574	103.695	101.384	99.134
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	682.197	689.856	693.716	688.847	682.541	673.416	670.241	663.796	653.352
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	515.736	522.319	520.166	525.529	503.002	490.165	484.106	479.050	460.348
REGIONI A STATUTO SPECIALE	70.200	72.597	73.340	73.086	94.099	93.394	93.604	93.425	91.774
AUTORITA' INDEPENDENTI	1.375	1.428	1.490	1.523	1.598	2.016	2.043	2.085	2.155
ENTI ART. 70 - COMMA 4 - D. 165/01	4.173	4.200	4.266	4.117	1.315	1.339	1.295	1.256	1.194
ENTI ART. 40 - COMMA 3 - D. 165/01	4.542	4.902	5.048	5.017	9.637	9.636	9.780	9.588	9.319
ENTI LISTA 513 STAT								34.320	35.047
TOTALE	3.429.266	3.436.809	3.376.206	3.315.697	3.281.787	3.238.955	3.233.095	3.259.621	3.257.014
TOTALE A PARITÀ DI ENTI	3.429.266	3.436.809	3.376.206	3.315.697	3.258.327	3.213.381	3.207.441	3.194.012	3.192.046

- **Articolo 2:** si interviene in un contesto caratterizzato da una eccessiva onerosità, sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista dei tempi, delle procedure concorsuali. In particolare, le modalità di accesso al pubblico impiego, comprese quelle alla dirigenza di prima e di seconda fascia, non rispecchiano le attuali esigenze della pubblica amministrazione. Il contesto in cui si interviene è caratterizzato da una amministrazione che risulta inefficiente

per la carenza di personale derivante dai numerosi pensionamenti degli ultimi anni, per il blocco delle assunzioni e per l'elevata età media dei dipendenti in servizio. La disposizione vuole perseguire una sensibile riduzione dei tempi di accesso al pubblico impiego oltre a stimolare l'assunzione di personale con profili professionali più rispondenti alle esigenze della PA per un miglioramento concreto dell'azione amministrativa, così come della qualità dei servizi erogati. Anche in questo caso destinatario diretto delle disposizioni è il Governo e, in particolare, il Ministro per la pubblica amministrazione. In generale, destinatari saranno tutte le pubbliche amministrazioni mentre i destinatari indiretti saranno i cittadini e le imprese.

- **Articolo 3:** allo stato attuale, è considerazione diffusa che, nella pubblica amministrazione, gli avanzamenti di carriera, il conferimento, il rinnovo o la revoca degli incarichi di livello dirigenziale e, più in generale, il riconoscimento del merito, non siano disciplinati con la dovuta funzionalità, oggettività, trasparenza e astrattezza. In particolare, gli attuali sistemi di misurazione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa delle pubbliche amministrazioni creano problemi dal punto di vista della concreta applicazione ai singoli casi. Inoltre, altra criticità consiste nel coinvolgere nel sistema di misurazione e valutazione solamente soggetti interni alle amministrazioni che, pertanto, potrebbero non avere la necessaria imparzialità. Anche in questo caso, destinatario diretto delle disposizioni è il Governo e, in particolare, il Ministro per la pubblica amministrazione. In generale, destinatari saranno tutte le pubbliche amministrazioni mentre i destinatari indiretti saranno i cittadini e le imprese.
- **Articolo 4:** dietro la volontà di procedere a una riforma concreta e complessiva della pubblica amministrazione c'è la considerazione che una determinata struttura composta da una pluralità di individui, per poter funzionare in maniera efficiente ed efficace, abbisogna di una struttura gerarchica funzionale e capace, dotata di personale qualificato e in possesso dei necessari requisiti e della professionalità occorrente in ragione della natura e della specificità degli incarichi assegnati. Di talché, le criticità che si mirano a contrastare sono, tra le altre, la scarsa produttività e la non adeguatezza delle prestazioni dei dirigenti.
- **Articolo 5:** attualmente la disciplina della mobilità nel pubblico impiego è regolata dagli articoli da 29-*bis* a 34-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tale normativa appare troppo rigida e burocratizzata e non più rispondente alle attuali esigenze di semplificazione, celerità e trasparenza nell'utilizzazione del personale pubblico. Anche in questo caso, destinatario diretto delle disposizioni è il Governo e, in particolare, il Ministro per la pubblica amministrazione. In generale, destinatari saranno tutte le pubbliche amministrazioni mentre i destinatari indiretti saranno i cittadini e le imprese.



- **Articolo 6:** il contesto in cui si interviene è caratterizzato da una non sempre chiara separazione tra le fonti del diritto nell'ambito dell'ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. In particolare, non è sempre chiaro individuare le disposizioni di legge derogabili da parte della contrattazione collettiva e individuale. Per quanto riguarda la disciplina dei procedimenti disciplinari, quest'ultima risulta alle volte inadeguata, perché eccessivamente burocratizzata e poco efficace, rispetto all'illecito da trattare (di minore entità). Anche in questo caso, destinatario diretto delle disposizioni è il Governo e, in particolare, il Ministro per la pubblica amministrazione. In generale, destinatari saranno tutte le pubbliche amministrazioni mentre i destinatari indiretti saranno i cittadini e le imprese.

## 2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

### 2.1 OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI

Il provvedimento ha come obiettivo generale quello di proporre l'adozione di soluzioni concrete per garantire l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, il miglioramento dell'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati dalle stesse. D'altronde, bisogna considerare che, trattandosi di una legge che contiene esclusivamente norme di delega, gli obiettivi di ogni singolo intervento saranno meglio descritti e analizzati nelle relazioni che accompagneranno i decreti legislativi attuativi di ogni previsione.

Gli obiettivi specifici dell'intervento normativo sono i seguenti:

- **Articolo 1:** la delega legislativa è funzionale al conseguimento di una duplice finalità: da un lato una finalità interna, consistente nel conseguimento dell'obiettivo di una migliore organizzazione del lavoro; dall'altro una finalità esterna, di perseguimento di un maggiore livello di qualità dei servizi resi a cittadini e imprese. Lo scopo è quello di realizzare più alti livelli di produttività nel lavoro pubblico. In tal senso, il Governo potrà intervenire direttamente sul decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sul decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", sul decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", e su ogni altra disposizione in

materia. Inoltre, la delega persegue il fine di coordinare le disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, anche attraverso l'elaborazione di testi unici.

- **Articolo 2:** l'articolo in parola, così come i successivi articoli 3, 4, 5 e 6, devono essere analizzati tenendo presente gli obiettivi specifici del citato articolo 1, in quanto condividono con quest'ultimo la visione politica che vuole perseguire il Governo.
- **Articolo 3:** ha la specifica finalità di prevedere strumenti per assicurare il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici, rispetto al contributo prestatato e all'impegno profuso per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa e di miglioramento della qualità dei servizi. Inoltre, la delega legislativa ha la volontà di facilitare le pubbliche amministrazioni all'atto del conferimento, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dell'individuazione di specifici sviluppi di carriera del personale dirigenziale e non.
- **Articolo 4:** la delega è finalizzata a migliorare la qualità della prestazione lavorativa del personale dirigenziale, attraverso una maggiore responsabilizzazione del personale stesso, contrastandone l'assenteismo e la scarsa produttività. Obiettivo indiretto è quello di migliorare l'immagine complessiva della pubblica amministrazione. Obiettivo è anche quello di rivedere i requisiti per l'accesso alla dirigenza, assicurando la differenziazione in ragione della natura e della specificità dell'incarico da conferire nonché l'adeguata valorizzazione della competenza, della capacità professionale (anche di tipo organizzativo) e dei risultati conseguiti.
- **Articolo 5:** la delega è finalizzata a razionalizzare la disciplina della mobilità dei dipendenti pubblici nonché la tipologia degli incarichi ad essi conferibili. L'obiettivo è di semplificare e rendere omogenee le procedure di mobilità volontaria, assicurando, al contempo, la pubblicità e la trasparenza delle suddette.
- **Articolo 6:** la delega è finalizzata a ridefinire gli ambiti di applicazione della legge, della contrattazione collettiva e di quella individuale nel rapporto di lavoro del personale pubblico. Lo scopo è quello di conseguire più alti livelli di produttività nel lavoro pubblico ed assicurare maggiori certezze in ordine alla disciplina applicabile.

## 2.2 INDICATORI E VALORI DI RIFERIMENTO

Trattandosi di una legge che contiene esclusivamente norme di delega, il grado di raggiungimento degli obiettivi è legato agli interventi attuativi di tali previsioni.

In ogni caso, si ritiene che i principali indicatori (tutti di lungo periodo in quanto il presente disegno di legge reca disposizioni che conferiscono deleghe legislative) saranno, tra gli altri, i seguenti:

- incremento del livello di soddisfazione dell'utenza;
- numero dei soggetti coinvolti nel ricambio generazionale;
- numero dei concorsi banditi con la previsione di prove differenziate, di tipo teorico e pratico, in relazione alle professionalità da reclutare e orientate a selezionare i candidati migliori sulla base delle competenze possedute;
- utilizzazione di professionalità, anche esterne alla PA, in possesso di una effettiva conoscenza dell'organizzazione e della concreta operatività della struttura da valutare;
- utilizzo dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* anche ai fini del conferimento, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dell'individuazione di specifici sviluppi di carriera del personale;
- numero di concorsi per l'accesso alla dirigenza banditi da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, assicurando l'equivalenza dei requisiti di capacità professionale e di competenza necessari per la partecipazione agli stessi anche da parte di personale estraneo alla pubblica amministrazione;
- ai fini dell'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia, svolgimento di concorsi per titoli ed esami riservate ai dirigenti di seconda fascia;
- riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- emanazione dei singoli decreti legislativi oggetto di delega secondo i rispettivi principi e criteri direttivi.

## 3. OPZIONI DI INTERVENTO E VALUTAZIONE PRELIMINARE

L'opzione zero è stata valutata come non percorribile in quanto il "non intervento" non sarebbe rilevante e, quindi, non sarebbe in grado di fornire una risposta valida al raggiungimento degli obiettivi prefissati e descritti compiutamente al paragrafo 2. Per una disamina puntuale delle opzioni specifiche legate ai singoli argomenti oggetto della delega, si rinvia alla successiva fase di attuazione.

#### 4. COMPARAZIONE DELLE OPZIONI E MOTIVAZIONE DELL'OPZIONE PREFERITA

##### 4.1 IMPATTI ECONOMICI, SOCIALI ED AMBIENTALI PER CATEGORIA DI DESTINATARI

I benefici derivanti dall'attuazione del provvedimento sono quelli connessi al conseguimento degli obiettivi così come descritti nella sezione 2 della relazione AIR. In particolare:

- migliore organizzazione del lavoro per i dipendenti pubblici e aumento della produttività del lavoro pubblico;
- aumento del livello di qualità dei servizi resi a cittadini e imprese;
- riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici, rispetto al contributo prestato e all'impegno profuso per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa e di miglioramento della qualità dei servizi;
- migliore qualità della prestazione lavorativa del personale dirigenziale;
- razionalizzazione della disciplina della mobilità dei dipendenti pubblici.

I costi incrementali rispetto alla situazione vigente (Opzione 0) derivanti dal provvedimento sono da valutare in modo puntuale dai decreti che verranno emanati per l'attuazione della delega.

##### 4.2 IMPATTI SPECIFICI

**A. Effetti sulle PMI:** il provvedimento non impatta direttamente sulle Micro PMI che sono da considerare destinatari indiretti degli effetti della norma. Ad ogni modo, in previsione, si ritiene che i principali impatti positivi previsti grazie all'entrata in vigore del provvedimento saranno indiretti in quanto tali soggetti avranno rapporti con un'amministrazione più efficiente. Altresì, in termini generali, il provvedimento non necessita di specifiche misure di mitigazione per le PMI.

**B. Effetti sulla concorrenza:** l'opzione prescelta non presenta profili di impatto concorrenziale negativo e non limita mercati per produttori e consumatori.

**C. Oneri informativi:** il provvedimento in parola tratta di attività prettamente interne che non hanno come destinatari diretti cittadini o imprese. Non sono, pertanto, previsti nuovi oneri informativi per tali destinatari indiretti. Ad ogni modo, atteso che la fase di attuazione della maggior parte delle disposizioni è rinviata ad un momento successivo, una concreta valutazione dei costi

amministrativi per la PA legata a obblighi informativi potrà essere effettuata solamente all'atto dell'emanazione dei decreti attuativi.

#### **4.3 MOTIVAZIONE DELL'OPZIONE PREFERITA**

Si ritiene che gli interventi proposti siano gli unici in grado di garantire in tempi brevi e con notevoli risparmi di spesa il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'attuale compagine governativa, in linea con le esigenze più volte rappresentate in sede nazionale ed europea. Peraltro, come già accennato, il disegno di legge completa il quadro normativo delineato con il disegno di legge recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" (attualmente all'esame delle Commissioni parlamentari competenti - A.S. 920 e A.C. 1433), collocandosi, anch'esso, nell'ambito degli obiettivi previsti dal Contratto di Governo volti ad avviare una forte azione di riorganizzazione dell'Amministrazione dello Stato e a proseguire l'azione di rilancio dell'economia, di revisione della spesa pubblica, in un'ottica di eliminazione degli sprechi e di migliore riallocazione delle risorse disponibili.

### **5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO**

#### **5.1 ATTUAZIONE E 5.2 MONITORAGGIO**

In questa sezione, si è preferito trattare cumulativamente i punti relativi all'attuazione e al monitoraggio.

Quanto ai soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio, si rappresenta che il Governo dovrà adottare i decreti legislativi in base alle deleghe previste dal disegno di legge su proposta del Ministro delegato per la pubblica amministrazione.

Ad ogni modo, il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati potrà essere valutato solo dopo l'emanazione dei singoli decreti legislativi attuativi.

\*\*\*\*\*

Si specifica quanto segue relativamente alle condizioni per l'attuazione dell'intervento e all'eventuale sistema di monitoraggio. Le norme introdotte attraverso i decreti legislativi adottati sulla base delle deleghe contenute nel disegno di legge saranno applicabili agli enti statali, regionali e comunali, ricorrendo alle strutture umane e strumentali a disposizione a legislazione vigente, senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica. Di conseguenza, con riferimento agli articoli da 1 a 6, si rappresenta che la condizione per la relativa attuazione è data, naturalmente, dall'adozione

del decreto legislativo. Ciascuna norma di delegazione prevede, inoltre, la possibilità di intervenire mediante uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.

In linea generale, come peraltro già precisato, trattandosi di una legge che contiene esclusivamente norme di delega, l'unica forma di controllo possibile sarà di tipo politico in merito alla corretta attuazione, nei termini e nelle modalità indicate nel disegno di legge, degli stessi decreti legislativi. Peraltro, ogni delega legislativa contempla la possibilità per il Governo di intervenire con successivi decreti legislativi correttivi e integrativi.

#### **CONSULTAZIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'A.I.R.**

L'amministrazione non ha effettuato specifiche attività di consultazione dei destinatari indiretti in sede di emanazione del provvedimento. Tali attività sono previste in sede di attuazione delle deleghe al fine di arrivare a intercettare in modo inclusivo le necessità e le esigenze di tali destinatari. Altresì, il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato una intensa attività di interazione con i destinatari diretti dell'intervento. Il relativo materiale inerente tale azione è disponibile in modo organizzato presso gli uffici del Dipartimento della funzione pubblica.

#### **PERCORSO DI VALUTAZIONE**

Il provvedimento, nella fase di studio è stato esaminato ed elaborato direttamente dagli Uffici di diretta collaborazione del Ministro per la pubblica amministrazione. Gli articoli sono stati elaborati, anche relativamente alle condizioni e agli obiettivi prefissati, grazie all'ausilio degli Uffici del Dipartimento della funzione pubblica.





## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

*(Deleghe per la riforma del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)*

1. Al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico per migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, nonché al fine di coordinare le disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, anche attraverso l'elaborazione di testi unici, il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi ai sensi degli articoli 2, 3, 4, 5 e 6 volti a riformare, mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e a ogni altra disposizione in materia, la disciplina sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati nell'osservanza dei principi e criteri direttivi fissati dagli articoli da 2 a 6, nonché in armonia con i principi sanciti dall'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e ratificata ai sensi della legge 3

marzo 2009, n. 18, e con il quadro delle raccomandazioni del Consiglio d'Europa in materia di disabilità, su proposta del Ministro delegato per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del medesimo decreto legislativo, e previa acquisizione del parere del Consiglio di Stato, che è reso nel termine di quarantacinque giorni dalla data di trasmissione di ciascuno schema di decreto legislativo, decorso il quale il Governo può comunque procedere. Lo schema di ciascun decreto legislativo è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo può essere comunque adottato. Se il termine previsto per il parere cade nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 o successivamente, la scadenza medesima è prorogata di novanta giorni. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. Le Commissioni competenti per materia possono esprimersi sulle osservazioni del Governo entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono comunque essere adottati.

3. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare, nel rispetto dei principi e criteri direttivi e della procedura stabiliti dal presente articolo, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.

4. Le disposizioni della presente legge si applicano, in quanto compatibili e ferma restando la specificità dei rispettivi ordinamenti, anche al personale dei comparti dell'istruzione, della ricerca e della sanità.

Art. 2.

*(Delega in materia di accesso  
al pubblico impiego)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a ridefinire, anche mediante la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure concorsuali, le modalità di accesso al pubblico impiego, compreso quello alla dirigenza.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) prevedere, nel rispetto della disciplina di cui agli articoli 35 e 35-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prove differenziate, di tipo teorico e pratico, in relazione alle professionalità da reclutare e orientate a selezionare i candidati migliori sulla base delle competenze possedute ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

b) fermo restando quanto previsto dalla lettera f), riconoscere incentivi in favore delle regioni, delle province, delle città metropolitane, dei comuni, delle comunità montane, e loro consorzi e associazioni, nonché degli enti dagli stessi controllati, che decidano di procedere al reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali omogenee secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinqües*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

c) prevedere, in relazione alle procedure di reclutamento svolte secondo le modalità di cui alla lettera b), la possibilità di espletare, all'esito della ricognizione dei fabbisogni, anche concorsi su base territoriale per il reclutamento di personale destinato agli uffici aventi sede in una o più province, ancorché appartenenti a regioni differenti, ovvero in due o più comuni, ancorché appartenenti a province differenti, ferme restando le norme generali di partecipazione ai concorsi pubblici;

d) prevedere lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali nonché di quelle finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo;

e) diffondere l'uso degli strumenti informatici anche ai fini dello svolgimento delle procedure selettive;

f) prevedere, in relazione alle procedure concorsuali svolte secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinquies*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che:

1) il loro espletamento avvenga senza il previo svolgimento delle procedure di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

2) il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri provveda all'adempimento di tutti gli obblighi amministrativi previsti dall'articolo 34-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

3) i componenti delle commissioni esaminatrici siano individuati esclusivamente tra i soggetti iscritti nell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici

di concorso, da istituire presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, articolato anche su base regionale e per aree tematiche omogenee, nel quale possono essere iscritti i soggetti, anche collocati in quiescenza da non più di quattro anni, in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza ed elevata professionalità;

g) rafforzare lo spirito di servizio dei dipendenti pubblici nello svolgimento delle relative funzioni, anche estendendo l'obbligo del giuramento.

### Art. 3.

#### *(Delega per favorire il merito e la premialità)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a prevedere strumenti per assicurare il miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche e della qualità dei servizi erogati ai cittadini, il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rispetto al contributo prestato, anche in funzione del conferimento, del rinnovo o della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dell'individuazione di specifici sviluppi di carriera del personale dirigenziale e non dirigenziale.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) ridefinire la vigente disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle amministrazioni pubbliche, anche con riflessi differenziati ai fini delle progressioni di carriera e del riconoscimento della retribuzione accessoria, assicurando la riduzione degli oneri amministrativi, l'oggettività e la trasparenza dei procedimenti di

valutazione, il coinvolgimento dell'utenza, laddove esistente, e di soggetti esterni alle amministrazioni pubbliche. In particolare prevedere:

1) l'istituzione di un Sistema nazionale di valutazione della *performance* coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, finalizzato anche all'individuazione e alla condivisione delle buone pratiche in materia di gestione del ciclo della *performance*;

2) il coinvolgimento di soggetti che, in qualità di utenti, sono in rapporto diretto con l'amministrazione;

3) l'utilizzazione di soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione, in possesso di una comprovata competenza in materia di organizzazione amministrativa e di gestione delle risorse umane, con funzioni di supporto:

3.1) nel processo di elaborazione degli obiettivi dell'amministrazione e di quelli assegnati al personale dirigenziale anche in relazione alla verifica della loro effettiva qualità, coerenza e significatività;

3.2) nella fase di accertamento del conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale del personale dirigenziale;

3.3) nella valutazione delle competenze del personale, dirigenziale e non dirigenziale;

3.4) nella valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione e dell'organizzazione amministrativa;

4) l'obbligo, per ciascuna amministrazione, di fornire e comunque di rendere pienamente conoscibili tutte le informazioni occorrenti per procedere allo svolgimento delle attività di cui al numero 3);

5) di rendere effettiva la confrontabilità della *performance* organizzativa delle amministrazioni attraverso la definizione di indicatori comuni, monitorati da sistemi omogenei di controllo di gestione, anche allo scopo di individuare le migliori pratiche e favorire la loro diffusione;

6) in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, nelle ipotesi di mancata ovvero non adeguata gestione del ciclo della *performance* da parte delle amministrazioni pubbliche, l'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali, il divieto di conferimento di incarichi ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e il divieto di procedere all'erogazione delle componenti del trattamento accessorio legate alla valutazione della *performance* individuale;

7) il divieto di erogare, in tutto o in parte, la retribuzione di risultato, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, nelle ipotesi di mancata applicazione da parte del personale dirigenziale delle disposizioni in materia di misurazione e valutazione della *performance*, ivi comprese quelle relative all'obbligo di procedere ad un'adeguata differenziazione delle valutazioni;

8) il coordinamento con la disciplina sui controlli di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, assicurando la semplificazione e la riduzione degli oneri amministrativi, nonché eliminando sovrapposizioni con la nuova disciplina in materia di valutazione;

9) la revisione, alla luce dei principi di cui al presente articolo, della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione, anche prevedendo l'adeguamento dell'organizzazione delle attuali strutture tecniche permanenti;

b) prevedere, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, lo svolgi-



mento di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente con le valutazioni migliori nell'ultimo triennio.

Art. 4.

*(Delega per il riordino  
della disciplina della dirigenza)*

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, l'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato ad incentivare la qualità della prestazione lavorativa dei dirigenti, anche al fine di incrementarne la produttività e di migliorare l'immagine e l'efficienza della pubblica amministrazione.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) relativamente ai requisiti per l'accesso alla dirigenza, rivedere i requisiti necessari per l'accesso alla qualifica di dirigente, assicurando la differenziazione in ragione della specificità e natura dell'incarico da conferire e l'adeguata valorizzazione della competenza, della capacità professionale anche di tipo organizzativo e, in caso di dipendenti pubblici, delle valutazioni conseguite;

b) relativamente alle modalità di accesso alla dirigenza, prevedere:

1) per l'accesso alla qualifica di dirigente dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione statale ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, lo svolgimento di concorsi pubblici esclusivamente da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, assicurando l'equivalenza dei requisiti di esperienza, di capacità professionale e di competenza necessari per la partecipazione agli stessi sia in capo ai dipendenti pubblici sia in capo ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione;

2) nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente che abbia conseguito le valutazioni migliori nell'ultimo triennio;

3) per l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ferme restando le previsioni di cui al terzo periodo del comma 1 del medesimo articolo 23 e all'articolo 28-bis dello stesso decreto legislativo, lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, per una quota dei posti non superiore al 50 per cento di quelli che si rendono disponibili nell'arco di un triennio a seguito di cessazione dal servizio e differenziata in base alle dimensioni di ciascuna amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservati ai dirigenti di seconda fascia, anche non appartenenti ai ruoli delle amministrazioni interessate, e finalizzati all'accertamento in concreto del possesso delle competenze e delle capacità professionali, anche di tipo organizzativo, richieste in considerazione della complessità del posto di funzione da ricoprire;

4) la semplificazione delle vigenti disposizioni in materia di reclutamento dei dirigenti scolastici mediante la trasformazione in concorso del corso-concorso selettivo di formazione, attualmente previsto all'articolo 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, salvaguardando, comunque, la qualità della formazione iniziale;

c) relativamente al conferimento, alla conferma e alla revoca degli incarichi dirigenziali:

1) ridefinire i criteri, nel rispetto dei principi di trasparenza, di rotazione, di parità di genere e di valorizzazione del merito, favorendo lo scambio di esperienze e la crescita professionale del dirigente;

2) individuare i requisiti indispensabili per il conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale ai dirigenti di seconda fascia, valorizzando la capacità professionale e i risultati conseguiti nell'ambito degli incarichi già espletati;

3) prevedere, in deroga agli obblighi di pubblicità previsti dall'articolo 19, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la possibilità di rinnovare l'incarico, per una sola volta, a condizione che sussistano tutti i seguenti presupposti:

3.1) alta specializzazione dei compiti dell'ufficio da ricoprire;

3.2) elevata competenza professionale dell'interessato;

3.3) livello significativo dei risultati conseguiti dall'interessato nell'espletamento dell'incarico;

4) prevedere l'aumento delle quote percentuali di dotazione organica, nel limite massimo del 30 per cento, con possibilità di modulare il suddetto limite in relazione al numero dei posti dirigenziali previsti nei ruoli delle singole amministrazioni, entro cui, in base alle vigenti disposizioni, è possibile il conferimento degli incarichi ai dirigenti appartenenti ai ruoli di altre amministrazioni pubbliche e semplificare le relative procedure, eventualmente anche eliminando l'obbligo del rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza;

5) ferme restando le previsioni di cui all'articolo 110 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, precisare che la durata degli incarichi ivi disciplinati non può in ogni caso superare la durata del mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica;

6) modificare la vigente disciplina in materia di conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministra-

zione, assicurandone l'omogeneità nei vari settori anche relativamente alle quote percentuali di dotazione organica, nel rispetto del principio dell'adeguata valorizzazione delle professionalità interne e della conferibilità degli incarichi soltanto laddove non sia possibile rinvenire le occorrenti competenze all'interno dell'amministrazione;

7) implementare la banca dati della dirigenza statale, in modo da consentire, tra l'altro, la consultazione e l'aggiornamento del *curriculum vitae* del dirigente, l'individuazione dell'incarico attualmente ricoperto, nonché la pubblicazione degli avvisi relativi al conferimento degli incarichi dirigenziali;

d) relativamente alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo:

1) confermare il principio di separazione tra vertice politico e amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

2) confermare le previsioni degli articoli 15, 16, 17, 23 e 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle qualifiche e alle attribuzioni degli uffici dirigenziali, nonché dell'istituzione di ruoli dirigenziali presso ciascuna amministrazione;

3) confermare l'obbligo dei dirigenti di adeguare la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane, anche mediante la presenza quotidiana nella sede di lavoro;

4) prevedere che la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale sia determinata secondo i criteri di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e nel rispetto del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico riconosciuto, differenziando i trattamenti accessori massimi secondo principi di contenimento della spesa, di uniformità, di perequa-

zione e di proporzionalità rispetto al livello di responsabilità attribuito con l'incarico e dei risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione;

e) relativamente alla responsabilità disciplinare e dirigenziale:

1) elaborare, anche mediante la ricognizione ed il coordinamento di tutte le disposizioni in materia, un codice di condotta recante la chiara e dettagliata indicazione delle ipotesi di responsabilità disciplinare, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, nonché, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, dell'entità e della natura della sanzione irrogabile;

2) aggiornare la disciplina della responsabilità dirigenziale e delle modalità di accertamento contenuta negli articoli 21 e 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, provvedendo alla specifica individuazione delle ipotesi di responsabilità dirigenziale, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, e, secondo il principio di proporzionalità, delle relative conseguenze relativamente al trattamento economico, all'incarico conferito ovvero al rapporto di impiego, nonché al coordinamento della stessa con le ipotesi di responsabilità disciplinare;

3) qualificare, anche sulla base di quanto accertato dai sistemi di valutazione, come ipotesi di responsabilità sia disciplinare che dirigenziale le fattispecie di omessa verifica dell'effettiva presenza in servizio del personale assegnato, di scarsa produttività o di inefficiente organizzazione delle risorse a disposizione;

4) definire le procedure di accertamento della responsabilità dirigenziale, coordinando le stesse con i processi di valutazione e misurazione della *performance* del dirigente.

## Art. 5.

*(Delega in materia di mobilità del personale pubblico ed incarichi ad essi conferibili)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a razionalizzare, salvaguardando la funzionalità della pubblica amministrazione, la disciplina della mobilità del personale pubblico, nonché della tipologia degli incarichi ad esso conferibili.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

*a)* semplificare e omogeneizzare le procedure di mobilità volontaria, anche limitando le ipotesi di obbligatorietà di espletamento preventivo rispetto alle nuove assunzioni ed eventualmente escludendo il rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza, fermo restando l'obbligo di permanenza nella sede di prima assegnazione previsto dall'articolo 35, comma 5-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

*b)* assicurare la pubblicità e la trasparenza delle procedure di mobilità anche mediante la previsione dell'obbligo di pubblicazione nel sito *internet* istituzionale dell'amministrazione e di quello del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;

*c)* nell'ambito delle procedure di mobilità, prevedere l'attribuzione di un titolo di preferenza ai soggetti beneficiari delle agevolazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, o da altre disposizioni a tutela dei lavoratori con disabilità, al *caregiver* familiare di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché ai dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni;

*d)* prevedere, per il personale in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34 del de-

creto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la definitiva risoluzione del rapporto di lavoro in caso di mancata accettazione di due proposte di ricollocazione formulate nell'ambito del termine di ventiquattro mesi previsti dall'articolo 33, comma 8, del predetto decreto legislativo; prevedere che la condizione di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 non si applichi al conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato;

e) aggiornare e coordinare, anche mediante la modifica dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina in materia di incarichi conferibili ai dipendenti pubblici, con esclusione di quelli in regime di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, riducendo la tipologia di incarichi non soggetti ad autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e prevedendo limiti al numero degli incarichi autorizzabili in ciascun quinquennio differenziati sulla base della loro natura, della loro durata e dell'entità dell'eventuale compenso riconosciuto;

f) estendere l'applicazione dell'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a tutto il personale della pubblica amministrazione anche di livello non dirigenziale, prevedendo la possibilità di rinnovare, per una sola volta, l'aspettativa prevista dal comma 4 del medesimo articolo 23-bis.

#### Art. 6.

##### *(Delega in materia di contrattazione collettiva del pubblico impiego)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a ridefinire gli ambiti di intervento della legge, della contrattazione collettiva e della contrattazione individuale, nella disciplina del rap-



porto di lavoro del personale, valorizzando il principio per cui i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) nelle materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, specificare le ipotesi di derogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione collettiva, ferma restando l'inderogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione individuale;

b) definire criteri e limiti per la determinazione dei vincoli finanziari alla contrattazione collettiva anche ai fini di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

c) ridefinire gli ambiti di intervento della contrattazione collettiva integrativa, specificando i rapporti con la contrattazione collettiva nazionale e con le disposizioni di legge e semplificando il sistema dei controlli sulla stessa;

d) definire, anche in armonia con i principi dell'Unione europea, l'entità e le modalità di quantificazione del risarcimento del danno a favore del lavoratore nelle ipotesi di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori mediante tipologie contrattuali flessibili o di lavoro autonomo;

e) razionalizzare la disciplina dei procedimenti disciplinari anche attraverso l'individuazione, nel rispetto dei principi di difesa e del contraddittorio, di procedimenti semplificati per gli illeciti di minore gravità.

#### Art. 7.

##### *(Disposizioni finanziarie)*

1. Dall'attuazione delle disposizioni della presente legge e dei decreti legislativi da

essa previsti non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. All'attuazione si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali previste dalla legislazione vigente.

2. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi sono emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

#### Art. 8.

##### *(Clausola di salvaguardia)*

1. Le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti.

2. Le disposizioni della presente legge sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.



€ 4,60